



## **A PENALIDADE PELA MATERNIDADE: COMO O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PRECARIZA A MULHER-MÃE.<sup>1</sup>**

### **THE MOTHERHOOD PENALTY: HOW THE BRAZILIAN LABOR MARKET PRECARIZES WORKING MOTHERS.**

#### **Resumo**

Este estudo analisa como a maternidade atua como um meio de precarização para as mulheres no mercado de trabalho brasileiro, colocando-as na condição de "precarizado". A partir dos referenciais teóricos de Guy Standing (precarizado), Nancy Fraser e Axel Honneth (redistribuição e reconhecimento) e do conceito de Trabalho Decente da OIT, investiga-se a situação sofrida pela mulher-mãe, em que dados do IBGE e relatórios da OIT revelam que a transição para a maternidade eleva o desemprego e a informalidade feminina, configurando uma falha de redistribuição (perdas econômicas) e de reconhecimento (desvalorização do cuidado). Conclui-se

---

<sup>1</sup> Resumo apresentado ao GT 4, no VI Congresso Internacional DHJUS – Futuros Possíveis. Programa de Doutorado e Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça.



que a superação deste cenário exige políticas públicas eficazes de cuidado e uma mudança na cultura organizacional, para garantir que a maternidade não seja um obstáculo à dignidade profissional e para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

**Palavras-chave:** Maternidade; Precariado; Reconhecimento; Redistribuição; Trabalho Decente.

### **Abstract**

This study analyzes how motherhood acts as a vector of precarization for women in the Brazilian labor market, pushing them into the condition of the "precarariat." Based on the theoretical frameworks of Guy Standing (precarariat), Nancy Fraser and Axel Honneth (redistribution and recognition), and the ILO's concept of Decent Work, the dual injustice suffered by mothers is investigated. Data from IBGE and ILO reports reveal that the transition to motherhood increases female unemployment and informality, constituting both a failure of redistribution (economic losses) and recognition (devaluation of care work). It is concluded that overcoming this scenario requires effective public care policies and a shift in organizational culture, which are essential to ensure that motherhood is not an obstacle to professional dignity and to build a more just and equitable society.

**Keywords:** Motherhood; Precariat; Recognition; Redistribution; Decent Work.



## 1. Introdução

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, intensificado a partir da segunda metade do século XX, representou um marco na luta por autonomia e igualdade de gênero. Essa conquista contrasta com a realidade de desigualdade que surge quando a profissional se torna mãe. A maternidade, um evento central na vida de muitas mulheres e natural para a reprodução social, gera um ciclo de instabilidade, desvalorização e precarização da carreira feminino, fazendo com que o retorno ao trabalho após o período da licença-maternidade seja um momento delicado.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024) demonstram que a taxa de desocupação feminina é sistematicamente superior à masculina, e que essa diferença se acentua entre mulheres com filhos pequenos. Muitas são demitidas logo após o término do período de estabilidade garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), enquanto outras enfrentam barreiras para a reinserção, sendo empurradas para a informalidade ou para postos de trabalho que não correspondem à sua qualificação.

Este contexto de vulnerabilidade dialoga diretamente com o conceito de precariado, cunhado por Guy Standing (2014) para descrever uma nova classe global de trabalhadores caracterizada pela ausência de segurança laboral, identidade profissional e direitos sociais. As mulheres, e em especial as mães, constituem uma parcela significativa deste grupo, vivenciando a instabilidade de suas vidas profissionais.



A análise da precarização do trabalho feminino pós-maternidade possui restrição material, com origens normativas e culturais que sustentam essa desigualdade. Neste ponto, o debate entre Nancy Fraser e Axel Honneth sobre redistribuição e reconhecimento oferece um referencial teórico interessante. Enquanto Fraser (2003) enfatiza as injustiças socioeconômicas que demandam uma redistribuição de recursos, Honneth (2003) foca nas feridas morais causadas pela falta de reconhecimento social, que impedem a autorrealização dos indivíduos. A dificuldade de conciliar as demandas do cuidado com as exigências do mundo corporativo revela uma dupla injustiça: uma de redistribuição, pois a mulher-mãe arca com perdas econômicas e profissionais; e uma de reconhecimento, pois o trabalho de cuidado, essencial à sociedade, é desvalorizado e invisibilizado na esfera produtiva.

A maternidade, no contexto do mercado de trabalho capitalista, torna-se um impedimento para o que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que definiu em 1999 como trabalho decente: uma ocupação produtiva, adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Diante do exposto, o problema de pesquisa que norteia este artigo é: Como a intersecção entre a divisão sexual do trabalho, a ausência de políticas de cuidado eficazes e as normas culturais de desvalorização da maternidade contribui para a formação de um “preariado de gênero” no Brasil, analisado sob a ótica da dupla injustiça de redistribuição e reconhecimento? O objetivo é analisar, com base em dados recentes e nos referenciais teóricos mencionados, como a transição para a maternidade impacta negativamente a trajetória profissional das mulheres,



corroborando para a formação de um "preariado de gênero" e evidenciando uma falha estrutural que é, simultaneamente, econômica e de valorização social.

## **2. Fundamentação Teórica**

Esta seção está dividida na análise das teorias: o conceito de precariado de Guy Standing, o debate sobre redistribuição e reconhecimento de Nancy Fraser e Axel Honneth, e a noção de trabalho decente da OIT.

### **2.1 O Precariado e a Feminização da Insegurança**

Guy Standing (2014) define o precariado como uma classe social emergente, distinta do proletariado tradicional. Seus membros não possuem as sete garantias que caracterizaram o trabalho no Estado de bem-estar social: segurança do mercado de trabalho (empregos abundantes), segurança de emprego (proteção contra demissões), segurança de ofício (carreiras estáveis), segurança de renda, segurança no trabalho (proteção contra acidentes), segurança de representação (sindicatos) e segurança de reprodução de habilidades. Standing (2014, p. 35) alerta que "o precariado não tem uma narrativa de vida segura para construir". Embora afete homens e mulheres, o autor reconhece que certos grupos são mais vulneráveis, e as mulheres, sobrecarregadas pela "carga tripla" (emprego, cuidado dos filhos e dos idosos), são um exemplo proeminente. O retorno da licença-maternidade frequentemente significa a perda da segurança de emprego. A dificuldade de reinserção a coloca em empregos de tempo parcial, temporários ou informais, minando a segurança de renda e de ofício. A necessidade de conciliar



trabalho e cuidado limita o acesso a treinamentos e promoções essa trajetória de instabilidade é a própria definição da existência no precariado.

## **2.2 Injustiça Econômica e Desrespeito Moral: Redistribuição e Reconhecimento**

Nancy Fraser (2003) argumenta que a justiça requer tanto a redistribuição quanto o reconhecimento. A injustiça socioeconômica (má distribuição) manifesta-se na exploração, na marginalização econômica e na privação; a injustiça cultural ou simbólica (reconhecimento falho) manifesta-se na dominação cultural, no não reconhecimento e no desrespeito. Para Fraser, a solução, passa por políticas de "transformação" que reestrutem tanto a economia quanto as hierarquias de valor cultural.

Axel Honneth (2003), por sua vez, defende uma concepção de justiça fundamentada inteiramente na luta por reconhecimento. Para ele, todas as injustiças, incluindo as de natureza econômica, derivam de relações de reconhecimento deficitárias. Honneth identifica três esferas de reconhecimento para a formação de uma identidade íntegra: o amor (nas relações primárias, gerando autoconfiança), o direito (nas relações legais, gerando autorrespeito) e a solidariedade (na comunidade de valores, gerando autoestima). A injustiça ocorre quando um indivíduo é desrespeitado em uma dessas esferas, sofrendo uma "ferida moral" que impede sua autorrealização.

Aplicando este debate à questão da maternidade, a demissão ou a precarização da mulher-mãe é, na perspectiva de Fraser, uma injustiça de redistribuição. Ela sofre perdas materiais diretas, vendo sua renda e suas



oportunidades diminuïrem. Ao mesmo tempo, é uma injustiça de reconhecimento, pois a decisão do empregador se baseia no padrão cultural que vê a maternidade como um obstáculo à produtividade, desvalorizando a mulher como profissional.

Conforme Honneth, essa mesma situação seria interpretada como uma falha de reconhecimento na esfera da solidariedade. A sociedade e o mercado de trabalho, ao penalizarem a maternidade, negam à mulher a autoestima que advém da valorização de suas contribuições sociais, tanto como profissional quanto como cuidadora. O trabalho de cuidado, importante para a existência da própria força de trabalho, é socialmente "desprezado" na esfera econômica, o que constitui uma injustiça moral. A luta das mães por trabalho decente é, portanto, uma luta por reconhecimento de sua dignidade e de seu valor social integral.

### **2.3 Trabalho Decente: Um Paradigma para a Justiça**

O conceito de Trabalho Decente, formalizado pela OIT em 1999, sintetiza as aspirações por um trabalho que seja fonte de dignidade pessoal, estabilidade familiar, paz na comunidade e democracia. Ele se baseia em: respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Para as mulheres que retornam da licença-maternidade, a realidade muitas vezes se distancia desse ideal, marcada pela perda do emprego, pela informalidade e pelos subempregos, que comprometem a noção de trabalho produtivo e de qualidade e que enfrentam a falta de acesso a creches e a ausência de políticas de flexibilidade real minam a proteção social, a dificuldade de negociação individual e a baixa representação sindical que enfraquecem o diálogo social.



A legislação brasileira, como a garantia de estabilidade de 120 dias, representa um avanço nos direitos. Entretanto, como apontam os relatórios da OIT (2023), essa proteção é insuficiente. O paradigma do trabalho decente, portanto, serve como uma régua para medir a distância entre a proteção legal formal e a realidade vivida, expondo a urgência de políticas que transformem a maternidade de um fator de risco para o precariado em um direito social plenamente protegido.

### **3. Metodologia**

Este estudo adota uma abordagem de pesquisa qualitativa, que, conforme Flick (2008, p. 24), permite analisar os fenômenos em sua totalidade, "dentro de seus contextos cotidianos", sem reduzi-los a variáveis isoladas. A natureza complexa e multifacetada da relação entre maternidade e mercado de trabalho demanda uma análise que capture tanto as dimensões estruturais quanto as normativas do problema.

A pesquisa é exploratória na medida em que busca aprofundar a compreensão sobre um fenômeno socialmente relevante, articulando conceitos teóricos de diferentes campos (sociologia do trabalho, filosofia política) e é descritivo ao caracterizar, com base em dados secundários, o cenário atual da inserção de mulheres-mães no mercado de trabalho brasileiro.

O procedimento de coleta e análise de dados foi dividido em duas etapas principais: 1. Revisão de Literatura (Pesquisa Bibliográfica); 2. Pesquisa Documental análise de dados secundários provenientes de fontes oficiais e de alta credibilidade.



#### **4. Resultados e Análise**

A análise dos dados coletados revela a vulnerabilidade da mulher-mãe no mercado de trabalho brasileiro. Os indicadores quantitativos, aliados aos relatórios qualitativos, demonstram que a maternidade, em vez de ser reconhecida e protegida como um bem social, atua como um fator de desigualdade e contribui para a precarização das condições laborais.

##### **4.1 O Retrato Estatístico da Desigualdade**

Segundo os dados da PNAD Contínua, no 4º trimestre de 2023, a taxa de desocupação geral no Brasil foi de 7,8%. Porém, quando desagregada por gênero, a taxa para os homens foi de 6,4%, enquanto para as mulheres atingiu 9,5%, uma diferença de quase 50% (IBGE, 2024). Essa disparidade não é um fato novo, mas uma constante histórica que persiste na economia brasileira.

A situação se agrava com a presença de filhos: consultas ao banco de dados SIDRA (IBGE, 2023) mostram que a taxa de participação na força de trabalho de mulheres entre 25 e 49 anos com filhos de até 3 anos é menor do que a de mulheres sem filhos na mesma faixa etária. Em 2023, apenas 54,6% das mulheres com crianças pequenas estavam no mercado de trabalho, em comparação com 66,2% das mulheres sem filhos. Para os homens, a paternidade tem o efeito oposto, elevando ligeiramente sua taxa de participação. Um estudo do IPEA, baseado em dados da PNAD, revelou que, um ano após o início da licença-maternidade, quase metade das mulheres que estavam empregadas já se encontram fora do mercado



de trabalho. Esse fenômeno, conhecido como "penalidade pela maternidade", demonstra a fragilidade da proteção legal à estabilidade. A demissão após o período de garantia legal é uma prática disseminada, refletindo a percepção de que a mãe trabalhadora representa um "custo" maior ou uma "produtividade" menor.

#### **4.2 A Insuficiência da Proteção Social e Legal**

Segundo a legislação brasileira, a gestante tem direito a 120 dias de licença-maternidade remunerada, sem prejuízo do emprego e do salário, e à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e nos artigos 391-A e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943). O relatório Perfil do Trabalho Decente no Brasil (OIT, 2011) já alertava que a reinserção laboral após a licença é um desafio, elevando o risco de desemprego, apesar de se tratar de um direito fundamental constitucional.

O guia ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras (OIT, 2023) reforça essa preocupação, destacando que o Brasil ainda enfrenta grandes desafios para garantir a proteção contra o desemprego involuntário pós-maternidade. A OIT também chama a atenção para a informalidade: a proteção da licença-maternidade e da estabilidade só alcança as trabalhadoras com carteira assinada, deixando desamparada uma grande parcela de mulheres que atuam como autônomas, trabalhadoras domésticas sem registro ou em outras formas de trabalho precário. A pré-publicação da OIT para 2025 sobre a transição para a formalidade reitera que a



proteção social à maternidade no Brasil não cobre todas as contingências femininas, sendo a informalidade uma barreira central para a reinserção laboral em condições dignas.

## 5. Conclusão

Conclui-se que a maternidade, no contexto do mercado de trabalho brasileiro, opera como um modo de precarização, vulnerabilizando as mulheres para uma condição de instabilidade que se alinha ao conceito de precariado de Guy Standing. A análise de dados recentes do IBGE, OIT e ONU corrobora essa tese, revelando que, apesar da proteção legal, o retorno da licença-maternidade é um momento de alta vulnerabilidade, marcado pelo desemprego e pela precarização.

A articulação com o debate entre Nancy Fraser e Axel Honneth permitiu aprofundar a análise, revelando que a injustiça sofrida pela mulher-mãe possui dois pontos a serem averiguados: a falha de redistribuição, que impõe perdas econômicas e profissionais, e de uma crise de reconhecimento, que desvaloriza o trabalho de cuidado e nega a autoestima e o respeito social às mulheres que o exercem. A penalização da maternidade no mercado de trabalho é, portanto, uma injustiça econômica e problema cultural.

Em suma, deve-se garantir que a maternidade não seja um obstáculo para uma vida profissional digna, mas uma condição para a construção de uma sociedade que reconheça o valor de todas as formas de trabalho e que distribua de maneira equitativa os custos e as alegrias da reprodução da vida.



## 6. Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: Informação e documentação – Referências – Elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 15353, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 ago. 2024.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange**. London: Verso, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023-2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 15 ago. 2024.



STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.